

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
LEMBAGA PENGKAJIAN TEKNOLOGI DAN INFORMASI
PELATARAN MATARAM YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:
RANDI PUTRA
NIM. 08402244031

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN
HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
LEMBAGA PENGKAJIAN TEKNOLOGI DAN INFORMASI
PELATARAN MATARAM YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh :
Randi Putra
08402244031

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 26 Juni 2015
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Pendidikan Administrasi
Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 26 Juni 2015

Disetujui
Dosen Pembimbing,



Joko Kumoro, M.Si.
NIP. 19600626 198511 1 001

LEMBAR PENGESAHAN




SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENGKAJIAN TEKNOLOGI DAN INFORMASI PELATARAN MATARAM YOGYAKARTA


Randi Putra
NIM. 08402244031

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
pada Tanggal 8 Juli 2015 dan dinyatakan telah memenuhi syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Djihad Hisyam, M.Pd	Ketua Penguji		13/7/2015
Joko Kumoro, M.Si.	Sekretaris Penguji		13/7/2015
Dr. Suranto, M.Pd, M.Si	Penguji Utama		13/7/2015

Yogyakarta, 24 Juli 2015
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,


Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : RANDI PUTRA

NIM : 08402244031

Jurusan : Pendidikan Administrasi

Fakultas : Ekonomi

Judul : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini adalah benar hasil pekerjaan saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya tidak berisi materi yang ditulis dan dipublikasikan oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan kelulusan di Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan dan sumber dengan mengikuti kaidah penulisan yang lazim.

Apabila ternyata pernyataan ini terbukti tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 6 Juli 2015

Yang menyatakan,



(Randi Putra)

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al Baqarah : 286)

“Anda mungkin tidak pernah tahu apa hasil dari tindakan anda, tetapi jika anda tidak melakukan apapun maka tidak akan ada hasilnya”

(Mahatma Gandhi)

Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik di hari tua.

(Aristoteles)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur atas segala petunjuk dan rahmat yang telah Allah SWT berikan, bingkisan kecil dan sederhana ini kupersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua yang senantiasa mendukung dan memberikan segalanya.
2. Bapak dan Ibu Dosen di jurusan Pendidikan Administrasi FE khususnya Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang dengan sabar mendidik dan mencurahkan ilmu pengetahuannya.
3. Almamater Universitas Negeri Yogyakarta tercinta.

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
LEMBAGA PENGKAJIAN TEKNOLOGI DAN INFORMASI
PELATARAN MATARAM YOGYAKARTA**

**Oleh:
RANDI PUTRA
08402244031**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta, 2) hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta, 3) Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta yang berjumlah 51 orang, sehingga merupakan penelitian populasi. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat analisis yang meliputi uji linieritas dan uji multikolinieritas. Pengujian hipotesis menggunakan korelasi *product moment* dilakukan di Lembaga Pengkajian Teknologi Dan Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta. Dengan tingkat signifikansi hasil analisis ditentukan sebesar 5%.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta, yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,545 > 0,279$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), 2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta, yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,640 > 0,279$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). 3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta, yang ditunjukkan dengan nilai R hitung sebesar 0,730 lebih besar dari R tabel ($0,730 > 0,279$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai

**RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION OF
WORK ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AND INFORMATION
TECHNOLOGY ASSESSMENT AGENCY COURT OF MATARAM
YOGYAKARTA**

**BY:
RANDI PUTRA
08402244031**

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the relationship between leadership style with employee performance LPTI Court of Mataram Yogyakarta, 2) the relationship between work motivation and employee performance LPTI Court of Mataram Yogyakarta, 3) The relationship between leadership style and work motivation and employee performance LPTI Court of Mataram Yogyakarta , This study is an ex post facto by using a quantitative approach. The population in this study were all employees of the Court of Mataram Yogyakarta LPTI totaling 51 people, so it is a population study. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Test instrument using validity and reliability test. Data were analyzed using analysis prerequisite test which includes linearity test and multicollinearity. Hypothesis testing using product moment correlation performed at the Institute for Technology Assessment and Information Court of Mataram Yogyakarta. With a significance level of analysis results are determined by 5% .

Based on research results can be concluded as follows: 1) there is a positive and significant relationship between leadership style with employee performance LPTI Court of Mataram Yogyakarta, which is indicated by the value of r count larger than r table ($0,545 > 0.279$) and significance value less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), 2) there is a positive and significant relationship between work motivation and employee performance LPTI Court of Mataram Yogyakarta, which is indicated by the value of r count larger than r table ($0.640 > 0.279$) and significance value less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). 3) there is a positive and significant relationship between leadership style and work motivation and employee performance LPTI Court of Mataram Yogyakarta, which is indicated by the value of R calculated at 0.730 greater than the R table ($0.730 > 0.279$) and significance value of less than 0,050 ($0,000 < 0,05$).

Keywords: *leadership style, employee motivation, employee performance*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Dan Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta” ini dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:


1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd. MA. Rektor UNY yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi UNY yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Bapak Joko Kumoro, M.Si. Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi dan Ketua Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, sekaligus pembimbing skripsi yang dengan sabar mengarahkan, membimbing, memberikan waktu, motivasi dan ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Djihad Hisyam, M.Pd sebagai ketua penguji yang telah memberikan bimbingan dan ilmu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dr. Suranto. M.Pd, M.Si. Dosen Narasumber yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini dengan baik.

6. Seluruh dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmunya selama kuliah.
7. Rekan-rekan Program Kelanjutan Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran 2008 terima kasih atas kebersamaan kalian selama kuliah.
8. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung selama studi dan terselesaikannya tugas akhir ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak kekurangan. Saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati, demi perbaikan penulisan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 6 Juli 2015

Penulis



Randi Putra

NIM. 08402244031

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
 BAB II. KAJIAN TEORI	 8
A. Deskripsi Teori	8
1. Kinerja Pegawai	8
2. Gaya Kepemimpinan	15
3. Motivasi Kerja	19
B. Kerangka Pikir	24
C. Hipotesis Penelitian	26
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	 28
A. Desain Penelitian	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian	28
C. Variabel Penelitian	28
D. Definisi Operasional	29
1. Gaya Kepemimpinan	29
2. Motivasi Kerja	30
3. Kinerja Pegawai	30
E. Populasi Penelitian	30
F. Metode Pengumpulan Data	30
G. Instrumen Penelitian	31
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	33
I. Teknik Analisis Data	39
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 46
A. Deskripsi Data Penelitian	46
1. Gaya Kepemimpinan	46
2. Motivasi Kerja	50
3. Kinerja Pegawai	53
B. Analisis Data	57
1. Pengujian Persyaratan Analisis	57
2. Pengujian Hipotesis	60
C. Pembahasan	62

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Implikasi	68
C. Keterbatasan Penelitian	68
D. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Kisis-Kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan	31
Tabel 2. Kisis-Kisi Instrumen Motivasi Kerja	32
Tabel 3. Kisis-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan	32
Tabel 4. Alternatif Jawaban	33
Tabel 5. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	35
Tabel 6. Uji Validitas Motivasi Kerja	36
Tabel 7. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 8. Kategori Interpretasi Koefisien.....	38
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	47
Tabel 10. Hasil Uji Kategorisasi Variabel Gaya Kepimpinan	49
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	51
Tabel 12. Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja.....	52
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 14. Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai	56
Tabel 15. Hasil Uji Linieritas.....	58
Tabel 16. Hasil Uji Multikolonieritas	59
Tabel 17. Hasil Analisis Korelasi X1 dengan Y	60
Tabel 18. Hasil Analisis Korelasi X2 dengan Y	61
Tabel 19. Hasil Analisis Korelasi Berganda	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Hubungan Antar Variabel	29
Gambar 2. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	48
Gambar 3. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Gaya Kepemimpinan...	49
Gambar 4. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	51
Gambar 5. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja	53
Gambar 6. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	55
Gambar 7. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Menjadi Responden

Lampiran 2. Angket Sebelum Uji Coba

Lampiran 3. Hasil Uji Coba Instrumen

Lampiran 4. Angket Setelah Uji Coba

Lampiran 5. Hasil Olahdata Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di hampir semua perusahaan yang ada, pegawai merupakan aset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan riset teknologi informasi yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan dan peningkatan kinerja pegawai. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa (2007: 140) bahwa aktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dan faktor motivasi kerja pegawai.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 34), pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk

mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerjasama secara royal untuk menyelesaikan tugas (Field Manual, 2002: 100).

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dan kinerja pegawainya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Hal ini berarti pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi panutan bagi bawahannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin dalam setiap divisi yang dipimpin erat kaitannya dengan kinerja pegawai pada divisi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan tersebut secara tidak langsung akan mendukung peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dengan semakin meningkatnya kinerja pegawai pada divisi yang ditempatinya, secara tidak langsung membuat perusahaan tersebut semakin berkembang menjadi baik, kinerja pegawai harus menjadi bagian terpenting bagi perusahaan untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Kinerja pegawai sangat

bergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin di perusahaan tersebut. Oleh karena itu sebagai seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus bisa beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja pegawai perusahaan

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja pegawai juga tidak kalah penting dalam mendukung kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Wursanto (2005: 132) bahwa motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian ini mengambil obyek di LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta adalah sebuah perusahaan yang memiliki beberapa divisi yaitu Teknologi Informasi, *Bio Engineering*, *social engineering*, dan Energi. Kinerja setiap karyawan di masing-masing divisi sangat tergantung pada gaya kepemimpinan dari kepala divisi tersebut. Perbedaan gaya kepemimpinan sering menimbulkan kecemburuan antar divisi. Selain itu, berdasarkan observasi yang dilakukan di Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta motivasi kerja pegawai dinilai kurang. Hal ini terbukti dari adanya pegawai yang

sering terlambat masuk kerja. Selain itu, berdasarkan keterangan salah satu pegawai di bagian kepegawaian diperoleh keterangan bahwa terdapat beberapa pegawai yang mengalami penurunan kinerja seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat pada waktunya. Pihak *top management* perusahaan juga tidak ada inisiatif untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk dapat lebih baik lagi dalam bekerja dan kurang adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja pada masing-masing divisi di Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta. Oleh karena itu sangat dibutuhkan motivasi yang sangat baik dari level *top management* untuk dapat mengembangkan kemampuan bekerja para karyawan menjadi semakin baik lagi kedepannya.

Berdasarkan paparan diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Perbedaan gaya kepemimpinan yang menimbulkan kecemburuan antar divisi.

2. Kurangnya motivasi kerja pegawai.
3. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat pada waktunya.
4. Penurunan kinerja pegawai karena kurang sesuai gaya kepemimpinan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat didalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi pada kinerja pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta?
2. Adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta?
3. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamas-sama dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta.
2. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta.
3. Mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis hasil penelitian ini akan memberikan sumbang saran dalam pengembangan ilmu Administrasi Perkantoran. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dalam melakukan penelitian di bidang Administrasi Perkantoran.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti serta salah satu prasyarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar sarjana.

b. Bagi LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta

Sebagai sumbangan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta

c. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta pada umumnya, khususnya kajian ilmu bagi para mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Gibson *et al.* (1996: 45) kinerja pegawai yaitu ukuran yang digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada waktu tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006: 32) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk: 1) kuantitas keluaran, 2) kualitas keluaran, 3) jangka waktu keluaran, 4) kehadiran di tempat kerja, 5) Sikap kooperatif. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2001: 234).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

b. Aspek Kinerja Pegawai

Dalam mengukur kinerja (*performance measurement*), organisasi hendaknya dapat menentukan aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya. Miner (dalam Sainul, 2002: 23) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam 3 kelompok besar, yaitu: 1) berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja karyawan; 2) berkaitan dengan kuantitas kerja karyawan; dan 3) penyesuaian pekerjaan, 4) pengetahuan, 5) keandalan, 6) hubungan kerja dan keselamatan kerja. Penjelasannya sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.

2) Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

3) Penyesuaian pekerjaan

Tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

4) Pengetahuan

Kemampuan karyawan dalam menggunakan pengetahuan yang dimiliki dan sesuai dengan pekerjaan yang dijabat.

5) Keandalan

Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6) Hubungan kerja dan keselamatan kerja

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan orang lain dan memprioritas keselamatan kerja.

Menurut Rivai (2005: 33), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Sementara Menurut Bernardin and Russel (1993: 56) terdapat 6 aspek untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

- 1) *Quality yaitu* Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.

- 2) *Quantity yaitu* Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
- 3) *Timeliness yaitu* Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
- 4) *Cost effectiveness yaitu* Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- 5) *Need for supervision yaitu* Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- 6) *Interpersonal impact yaitu* Tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Umar (2003: 46), bahwa aspek kinerja karyawan meliputi: 1) mutu pekerjaan, 2) kejujuran karyawan, 3) inisiatif, 4) kehadiran, 5) sikap, 6) kerjasama, 7) keandalan, 8) pengetahuan tentang pekerjaan, 9) tanggungjawab, 10) pemanfaatan waktu kerja. Sementara menurut Hasibuan (2006) bahwa aspek yang dinilai kinerja karyawan antara lain: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggungjawab, hubungan kerja dan keselamatan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, aspek kinerja dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, penyesuaian pekerjaan, pengetahuan, keandalan, hubungan kerja dan keselamatan kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya meskipun bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Menurut Mahmudi (2005: 76), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri atas beberapa faktor, sebagai berikut:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader termasuk gaya kepemimpinan.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh George dan Jones (2005:

- 56) determinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian (*personality*), situasi kerja (*work situation*), pengaruh sosial (*social influence*), dan nilai (*values*). Penjelasannya sebagai berikut:

1) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian merupakan determinan utama yang menunjang setiap orang yang berpikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan kerjanya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hal positif atau negatif..

2) Nilai (*Values*)

Pegawai dengan nilai kerja intrinsik yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri), cenderung lebih giat dengan pekerjaan yang menarik dan berarti seperti pekerjaan yang bersifat sosial ketimbang pegawai dengan nilai kerja intrinsik lemah, meskipun pekerjaan bersifat sosial ini memerlukan waktu kerja yang panjang dan bayaran yang kecil. Pegawai dengan nilai kerja ekstrinsik yang kuat (berhubungan dengan konsekuensi kerja) cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dibayar tinggi tetapi

jenis pekerjaannya monoton ketimbang pegawai dengan nilai ekstrinsik rendah.

3) Situasi Kerja

Sumber dari pendukung kerja yang paling berpengaruh adalah situasi dari lingkungan kerja itu sendiri, seperti:

- a) Seberapa menarik atau seberapa membosankan tugas yang diberikan.
- b) Orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti pelanggan, bawahan, dan supervisor.
- c) Suasana sekeliling tempat kerja, seperti tingkat kebisingan, keramaian, dan temperatur udara.
- d) Bagaimana organisasi merancang kondisi kerja, seperti jumlah jam kerja, kenyamanan kerja, dan keadilan dalam pemberian gaji dan fasilitas lainnya.

4) Pengaruh Sosial (*Social Influence*)

Determinan terakhir dari kinerja adalah pengaruh sosial atau pengaruh sikap dan perilaku pegawai. Rekan kerja, budaya kerja, dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantara lain gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dan motivasi kerja pegawai.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan-khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan. (Kartini Kartono, 1994 : 181). Sedangkan Menurut Young (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Untuk gaya kepemimpinan sendiri menurut Prasetyo (2005: 28), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan pada setiap pemimpin tiadakah sama antara satu dengan yang lain. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Thoha (2010: 49) gaya kepemimpinan

merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan seseorang pemimpin untuk mencoba mempengaruhi perilaku pegawai sesuai yang diinginkan dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Indikator kepemimpinan

Adapun indikator dari kepemimpinan dalam penelitian ini diambil dari dalam Pamudji (1993 : 47) meliputi:

1) Pengaruh

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin, dengan menunjukan keteladanan, kewibawaan dan kecakapan, untuk mengerakkan dan mengarahkan bawahan melakukan tugastugasnya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Pengaruh yang baik yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahan akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2) Informasi

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memperoleh dan menyampaikan berita atau pesan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya, sehingga karyawan atau bawahannya mengerti dan dapat melaksanakan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Informasi harus

disampaikan kepada bawahan agar bawahan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan.

3) Pengambilan Keputusan

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menentukan strategi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, baik dengan memperhatikan saran dari bawahannya maupun atas keputusan sendiri. Keputusan yang diambil dengan memperhatikan visi dan misi perusahaan.

4) Memotivasi

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan motif atau dorongan, memenuhi harapan dan memberikan penghargaan kepada karyawan atau bawahannya sehingga bawahan merasa termotivasi melakukan tugas dengan ikhlas, antusias dan senang hati guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

c. Tipe Gaya kepemimpinan

Pada dasarnya di dalam setiap gaya kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*). Dari dua unsur tersebut gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu otokrasi (*directing*), pembinaan (*coaching*), demokrasi (*supporting*), dan kendali bebas (*delegating*), seperti yang pendapat University of Iowa Studies yang dikutip Robbins dan Coulter (2002), Lewin

menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan; gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas).

- 1) Gaya Kepemimpinan Otokrasi, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin.
- 2) Gaya Kepemimpinan Demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.
- 3) Gaya Kepemimpinan Kendali bebas merupakan model kepemimpinan yang paling dinamis. Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran utama yang ingin dicapai saja. Tiap divisi atau seksi diberi kepercayaan penuh untuk menentukan sasaran minor, cara untuk mencapai sasaran,

dan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya sendiri-sendiri. Dengan demikian, pemimpin hanya berperan sebagai pemantau saja.

Dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut tidak ada pemilihan gaya kepemimpinan yang paling tepat atau tidak, karena gaya kepemimpinan tersebut adalah dikatakan tepat pada saat kondisi-kondisi tertentu saja.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan

(incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

Sementara menurut Hamzah B. Uno (2008: 66), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Ngalim Purwanto, motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (2006: 72).

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

b. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

c. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73). Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d. Fungsi dan Metode Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode motivasi yang dapat dilakukan kepada pegawai terdiri dari 2 metode yaitu secara langsung dan tak langsung.

B. Kerangka Pikir

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta

Sebuah perusahaan pasti memiliki seorang pemimpin yang cakap, sosok pemimpin di sebuah perusahaan haruslah memiliki kemampuan untuk bisa cepat beradaptasi dengan budaya kerja di perusahaan tersebut. Sosok pemimpin tersebut haruslah orang yang bisa menjadi panutan bagi para bawahan yang di pimpin karena erat kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin perusahaan tersebut haruslah bisa menyesuaikan dengan budaya

kerja perusahaan tersebut agar bisa memberikan dampak positif kepada para pegawai yang dia pimpin agar bisa terus meningkatkan kinerja pegawai tersebut ke arah yang lebih baik lagi dari hari ke hari.

Dengan demikian diduga terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin baik kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin kurang gaya kepemimpinan maka semakin kurang pula kinerja pegawai.

2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Motivasi kerja memegang penting dalam peningkatan kinerja pegawai suatu perusahaan. Kinerja pegawai yang baik cenderung dipengaruhi oleh motivasi dari pegawai tersebut, dimana motivasi tersebut memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang semakin baik agar bisa mendukung perkembangan perusahaan ke arah yang lebih baik lagi.

Dengan demikian diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin baik kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin kurang motivasi kerja pegawai maka semakin kurang pula kinerja pegawai.

3. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta

Kinerja pegawai di suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, kinerja pegawai yang semakin baik juga berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai perusahaan tersebut, semakin sesuainya gaya kepemimpinan dengan budaya kerja perusahaan dan semakin baik juga motivasi kerja pegawai tersebut maka semakin baik pula hasil kinerja pegawai tersebut di perusahaan tersebut. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai diduga berhubungan dengan kinerja pegawai.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk jawaban permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diujikan kebenarannya adalah:

1. Ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta.
2. Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta.
3. Ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian *ex-post-facto* karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena informasi data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan analisis statistic. Menurut sifat masalah, penelitian ini merupakan penelitian korelasional karena bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

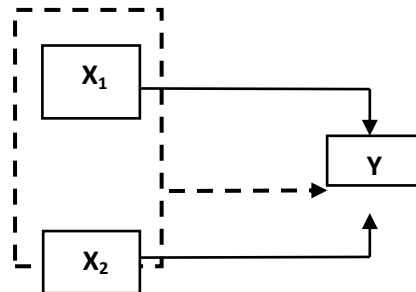
B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Desember 2014.

C. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas (*independent variables*), kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variables*)

Model Hubungan Antar Variabel



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel

Keterangan

X_1 : Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 : Variabel Motivasi Kerja

Y : Variabel Kinerja Pegawai

---► : Hubungan secara bersama-sama variabel bebas dengan variabel terikat

—► : Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara sendiri-sendiri.

D. Definisi operasional

Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan seseorang pemimpin untuk mencoba mempengaruhi perilaku pegawai sesuai yang diinginkan dan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diukur melalui indikator mengendalikan kegiatan, menunjukkan sasaran, pengambilan keputusan dan pengaruh kepada pegawai.

2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pegawai pada pekerjaan yang diukur dari indikator mengarahkan diri, meningkatkan moral, meningkatkan loyalitas, mendorong diri sendiri, dan menentukan arah.

3) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang diukur dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, penyesuaian pekerjaan, pengetahuan, keandalan, hubungan kerja dan keselamatan kerja.

E. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta yang berjumlah 51 orang. Semua karyawan menjadi subyek penelitian, sehingga merupakan penelitian populasi.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Peneliti menggunakan angket atau kuesioner untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

serta kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket yaitu untuk mengungkap variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia dan diharapkan responden memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Instrumen penelitian yang berupa angket tertutup disusun dan dikembangkan sendiri berdasarkan uraian yang ada pada kajian teori. Adapun langkah-langkah penyusunan instrumen adalah sebagai berikut :

1. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen disusun berdasarkan indikator-indikator dari pengembangan komponen dari masing-masing variabel. Adapun penulisan kisi-kisi angket sebagai berikut:

Tabel 1. kisi-kisi instrument gaya kepemimpinan.

Variabel	Indikator	No butir	Jumlah
Gaya kepemimpinan	Mengendalikan kegiatan	7*,13,1,2,6	4
	Menunjukkan sasaran	14,	1
	Mengubah	8,	1
	Pengambilan keputusan	10,12*,3,4,5	5
	Pengaruh bagi pegawai	9,11	2
Jumlah			10

Keterangan: tanda * butir pernyataan yang gugur

Tabel; 2. Kisi-kisi Instrumen motivasi kerja

Variable	Indikator	No butir	Jumlah
Motivasi kerja	Menggerakkan	8	1
	Mengarahkan	1,12	2
	Meningkatkan moral	2	1
	Meningkatkan loyalitas	10	1
	mendorong	3,4,5,6*,7,11	6
	Menyeleksi	9,14	2
	Menentukan arah	13	1
Jumlah			14

Keterangan: tanda * butir pernyataan yang gugur

Tabel 3. Kisi-kisi Instrument Kinerja Karyawan

Variable	Indikator	No butir	jumlah
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	1,2	2
	Kuantitas kerja	3,4	2
	Penyesuaian pekerjaan	5,6	2
	Pengetahuan	7,8	2
	Keandalan	9,10	2
	Hubungan kerja dan keselamatan kerja	11,12	2
Jumlah			12

2. Menyusun butir-butir pertanyaan

Butir-butir pertanyaan berbentuk pilihan ganda dengan empat alternative pilihan dan berbentuk pertanyaan positif positif dan negatif. Pertanyaan dikatakan positif apabila pertanyaan yang dibuat mendukung tentang gagasan yang ada dalam studi pustaka. Sedangkan pola pernyataan negatif adalah yang tidak mendukung tentang gagasan yang ada dalam studi pustaka.

3. Penetapan skor

Tabel 4. Alternatif jawaban

No	Alternatif jawaban	Skor item pertanyaan	
		Positif	negatif
1	Selalu (SL)	4	1
2	Sering (SR)	3	2
3	Kadang-kadang (KK)	2	3
4	Tidak pernah (TP)	1	4

H. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya instrumen yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sedangkan instrumen dapat dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data dan dapat dipercaya. Kualitas instrumen mempengaruhi baik buruknya data, untuk itu instrumen harus di uji cobakan. Baik buruknya instrumen akan mempengaruhi baik buruknya data, untuk itu instrumen harus di uji cobakan. Jumlah responden untuk uji coba instrumen sebanyak 30 karyawan. Koesioner diujicobakan pada sampel penelitian, yaitu pada karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta bahwa perusahaan tersebut memiliki karakteristik yang sama, yaitu pengolahan data.

1) Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur

yang valid, mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Hasil uji coba tersebut dianalisa dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Dengan menanalisis butir yang mengkorelasi skor tiap butir dengan skor totalnya dapat diperoleh indeks validitas tiap butir (r), dengan demikian setiap satu butir dapat diketahui memenuhi syarat atau tidak. Rumus dari korelasi tersebut adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi *Product Moment*

$\sum Y$: jumlah skor butir total

$\sum X$: jumlah skor butir variabel

N : jumlah sampel

$\sum Y^2$: jumlah skor kuadrat variabel Y

$\sum X^2$: jumlah skor kuadrat variabel X

$\sum XY$: jumlah perkalian antara variabel X dengan skor variabel Y

(Suharsimi Arikunto, 2010 : 317)

Dalam uji korelasi *Product Moment* ini masih ada pengaruh kotor dari butir-butir pertanyaan, sehingga oleh karena itu perlu dikoreksi dengan rumus *Part Whole Correlation* sebagai berikut:

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(SB_y)(SB_x)}{\sqrt{\{SB_x^2 + (SB_y^2) - 2(r_{xy})(SB_x)(SB_y)\}}}$$

Keterangan:

r_{pq} : koefisien korelasi bagian total

r_{xy} : koefisien korelasi *Product Moment* yang baru dikerjakan

SB_x : simpang baku skor faktor

SB_y : simpang baku skor butir

(Sutrisno Hadi, 2004: 299)

Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji validitas sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0,527	0,361	Valid
	2	0,625	0,361	Valid
	3	0,586	0,361	Valid
	4	0,747	0,361	Valid
	5	0,605	0,361	Valid
	6	0,506	0,361	Valid
	7	0,016	0,361	Tidak Valid
	8	0,767	0,361	Valid
	9	0,693	0,361	Valid
	10	0,680	0,361	Valid
	11	0,727	0,361	Valid
	12	0,002	0,361	Tidak Valid
	13	0,581	0,361	Valid
	14	0,746	0,361	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel gaya kepemimpinan terdapat dua butir soal yang dinyatakan tidak valid dari 14 butir soal, sehingga pada penelitian ini hanya digunakan 12 butir soal untuk instrumen gaya kepemimpinan.

Tabel 6. Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,651	0,361	Valid
	2	0,594	0,361	Valid
	3	0,716	0,361	Valid
	4	0,495	0,361	Valid
	5	0,625	0,361	Valid
	6	0,020	0,361	Tidak Valid
	7	0,794	0,361	Valid
	8	0,782	0,361	Valid
	9	0,680	0,361	Valid
	10	0,769	0,361	Valid
	11	0,704	0,361	Valid
	12	0,815	0,361	Valid
	13	0,758	0,361	Valid
	14	0,701	0,361	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variable motivasi kerja terdapat satu butir soal yang dinyatakan tidak valid dari 14 butir soal, sehingga pada penelitian ini hanya digunakan 13 butir soal untuk instrumen motivasi kerja.

Tabel 7. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,815	0,361	Valid
	2	0,596	0,361	Valid
	3	0,647	0,361	Valid
	4	0,615	0,361	Valid
	5	0,722	0,361	Valid
	6	0,384	0,361	Valid
	7	0,572	0,361	Valid
	8	0,720	0,361	Valid
	9	0,512	0,361	Valid
	10	0,724	0,361	Valid
	11	0,674	0,361	Valid
	12	0,653	0,361	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variable kinerja karyawan dari 12 butir soal dinyatakan valid semua sehingga dalam penelitian ini semua butir pernyataan digunakan sebagai instrumen variabel kinerja karyawan.

2) Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto merumuskan, bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Rumus untuk mengukur reliabilitas instrumen yaitu dengan rumus Alpha karena instrumennya berupa skala Likert. Rumusnya adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\alpha_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

σ_1^2 : varians total

(Suharsimi Arikunto, 2010: 239)

Untuk menginterpretasikan koefisien Alpha (r_{11}) digunakan kategori menurut Suharsimi Arikunto (2006: 276) yaitu :

Tabel 8. Kategori Interpretasi Koefisien

Koefisien	Interpretasi
Antara 0,800 - 1,00	Tinggi
Antara 0,600 - 0,800	Cukup
Antara 0,400 - 0,600	Agak rendah
Antara 0,200 - 0,400	Rendah
Antara 0,000 - 0,200	Sangat rendah

Suatu instrumen dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila pada taraf signifikansi 5% harga r_{11} semakin mendekati 1, dan sebaliknya apabila 0 atau bahkan negatif, maka instrumen tersebut dapat dikatakan rendah tingkat kepercayaannya atau tidak reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa nilai reliabilitas untuk variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0,886, untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,924, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,902. Oleh karena nilai reliabilitas ketiga variabel lebih dari 0,6, maka variabel dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan penelitian. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

I. Teknik Analisis Data

a. Uji Prasyarat Analisis

Untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang tepat diperlukan analisis data yang benar. Sebelum data dianalisis maka terlebih dahulu harus dipenuhi syarat-syarat yaitu harus linier, antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas maka dilakukan uji persyaratan yaitu uji linieritas dan uji multikolinearitas.

1) Uji Linieritas

Pengujian model linearitas dalam suatu penelitian perlu dilakukan karena dalam suatu perhitungan menggunakan analisis regresi harus terdapat suatu hubungan yang linier sehingga data yang diperoleh tersebut dapat diteliti dengan benar. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikatnya.

Uji linieritas dilakukan dengan analisis terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga F jika harga F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , berarti hubungan antara variabel bebas terikat linier. Sedangkan apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier. Adapun persamaannya sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga F untuk garis regresi

RK_{reg} : Rerata kuadrat Regresi

RK_{res} : Rerata kuadrat Residu

(Sutrisno Hadi, 2007: 23)

Harga F_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Apabila harga F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , maka hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan linier.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi ganda. Sedangkan untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas data antar variabel bebas dilakukan dengan menyelidiki besarnya interkorelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Jika harga interkorelasi antar variabel bebas kurang dari 0,800 maka tidak terjadi multikolinieritas dan penelitian dapat dilanjutkan.

b. Uji Hipotesis

Dalam pengujian ini menggunakan analisis bivariat dan multivariat.

1) Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengukur koefisien korelasi antara dua variabel guna mengungkap variabel masing-masing mempunyai korelasi secara nyata dengan variabel tergantung atau

hubungan antara variabel itu sendiri. Dalam hal ini menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum X$: Jumlah dari X

$\sum Y$: Jumlah dari Y

N : Jumlah kasus

XY : Jumlah perkalian antara X dan Y

$(\sum X)^2$: Jumlah dari X kuadrat

$(\sum Y)^2$: Jumlah dari kuadrat Y

(Sutrisno Hadi, 1994: 4)

2) Analisis Multivariat

Analisis Multivariat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu untuk menjelaskan hubungan penggunaan media pembelajaran dan kreativitas mengajar guru dengan prestasi belajar menggunakan peralatan kantor. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah korelasi parsial jenjang pertama dan untuk menghitung koefisiensi antara semua predictor variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis regresi ganda.

3) Analisis Korelasi Parsial Jenjang Pertama

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan setiap prediktor dengan kriteriumnya dan dikontrol dengan prediktor lain. Tujuan analisis ini yaitu agar diperoleh analisis atau koefisien korelasi yang lebih murni, terbebas dari hubungan variabel lain yang

mungkin “mengotori”. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi parsial jenjang pertama adalah sebagai berikut :

$$r_{y_1 - 2} = \frac{r_{y_1} - (r_{y_2})(r_{12})}{\sqrt{(1 - r_{y_2}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

$$r_{y_2 - 1} = \frac{r_{y_2} - (r_{y_1})(r_{12})}{\sqrt{(1 - r_{y_1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Keterangan :

$r_{y_1 - 2}$ = koefisien korelasi antara Y dan X_1 dengan X_2 dikontrol.

$r_{y_2 - 1}$ = koefisien korelasi antara Y dan X_2 dengan X_1 dikontrol.

4) Analisis Korelasi Ganda

Analisis ini digunakan untuk mencari hubungan fungsional seluruh prediktor (variabel bebas) dengan kriterium (variabel terikat). Selain itu digunakan untuk mencari ST dan SR. Menurut Sutrisno Hadi (2001: 2), tugas pokok analisis regresi adalah :

- Mencari korelasi antara kriterium dengan prediktor
- Menguji apakah korelasi itu signifikan atau tidak
- Mencari persamaan garis regresinya
- Menemukan sumbangan relatif antar sesama prediktor, jika prediktornya lebih dari satu.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$: koefisien korelasi antara Y dengan X_1 dan X_2

a_1 : koefisien prediktor X_1

a_2 : koefisien prediktor X_2

$\sum x_1 y$: jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$: jumlah produk antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$: jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

Untuk menguji keberartian regresi ganda digunakan statistik F regresi dengan rumus sbb:

$$F_{reg} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{reg} : harga F garis regresi

R : koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

N : cacah kasus

m : cacah prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004: 23)

Untuk menyimpulkan signifikan atau tidaknya korelasi (regresi) ganda tersebut, maka harga F table pada taraf signifikan 5% dengan dampak kebebasan (db) = m lawan N-M-1, dinyatakan signifikan apabila harga F_{hitung} lebih besar atau sama dengan F_{tabel} .

5) Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Besarnya sumbangan masing-masing prediktor terhadap kriterium

a) Sumbangan Relatif (SR%)

Sumbangan relatif adalah presentase perbandingan relativitas yang diberikan dua variabel bebas kepada variabel terikat, dengan variabel-variabel bebas lain yang diteliti.

(1) Prediktor x_1

$$SR\% = \frac{a_1 \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

(2) Prediktor x_2

$$SR\% = \frac{m_2 \sum x_2 y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

JK_{reg} : jumlah kuadrat regresi

SR % : sumbangan relatif dari prediktor

m : Cacah Prediktor

a_1 : koefesien prediktor

$\sum xy$: jumlah produk X dan Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 37)

b) Sumbangan Efektif (SE%)

Sumbangan efektif adalah presentase perbandingan efektifitas yang diberikan dua variabel bebas kepada satu variabel terikat, dengan variabel-variabel bebas lain, baik yang diteliti maupun tidak.

(1) Prediktor X_1

$$SE \% X_1 = SR\% X_1 R^2$$

(2) Prediktor X_2

$$SE \% X_2 = SR \% X_2 R^2$$

Keterangan :

$SE \% X_1$: Sumbangan efektif dari suatu prediktor X_1

$SE \% X_2$: Sumbangan efektif dari suatu prediktor X_2

$SR \% X_1$: Sumbangan relatif X_1

$SR \% X_2$: Sumbangan relatif X_2

(Sutrisno Hadi, 1994: 44)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan secara berturut-turut mengenai laporan hasil penelitian yang telah dilakukan meliputi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, analisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian, dan pembahasan hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta yang berjumlah 51 orang.

A. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini berdasarkan jawaban kuesioner yang didapat dari responden kemudian dianalisis untuk mengetahui deskripsi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dalam hal ini analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Berikut ini akan disajikan data penilaian siswa terhadap masing-masing variabel penelitian:

1. Gaya Kepemimpinan

Data variabel gaya kepemimpinan diperoleh melalui angket variabel gaya kepemimpinan dengan 13 butir pernyataan dan jumlah responden 51 orang. Berdasarkan data gaya kepemimpinan yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 17.0 for windows* maka diperoleh skor tertinggi sebesar 5,00 dan skor terendah sebesar 1,00. Hasil analisis menunjukkan

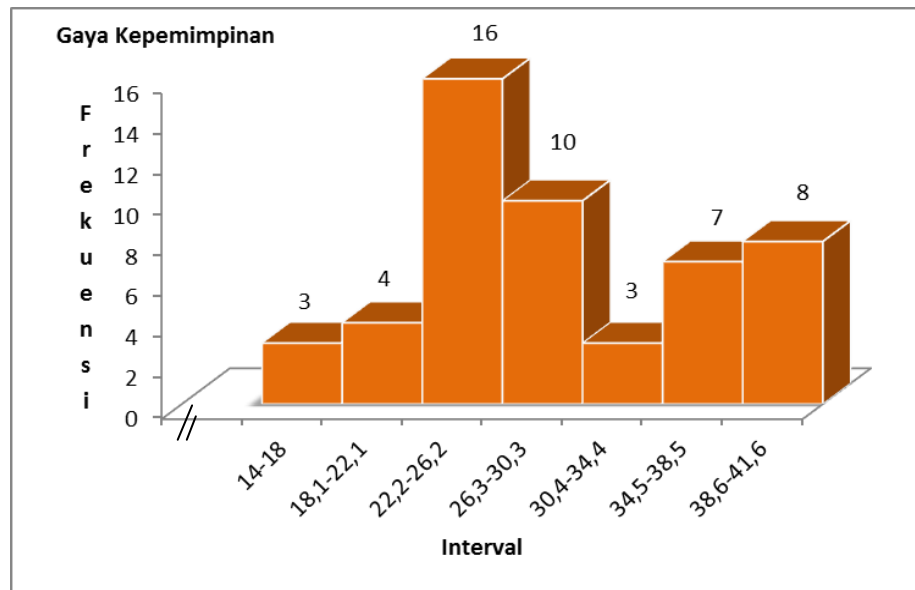
rerata (mean) sebesar 2,74, median 2,00, modus 2,00 dan standar deviasi sebesar 1,18. Selanjutnya jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3.3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 51$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3.3 \log 51 = 6,635$ dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $42 - 14 = 28$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar 4,0. Tabel distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan disajikan Tabel 5:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	38.6 - 42.6	8	15.69%
2	34.5 - 38.5	7	13.73%
3	30.4 - 34.4	3	5.88%
4	26.3 - 30.3	10	19.61%
5	22.2 - 26.2	16	31.37%
6	18.1 - 22.1	4	7.84%
7	14 - 18	3	5.88%
Jumlah		51	100.00%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan di atas dapat digambarkan diagram pie yang disajikan pada gambar 3.



Gambar 3.
Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 5 dan gambar 3 menunjukkan bahwa frekuensi variabel gaya kepemimpinan sebanyak 16 orang (31,37%) paling banyak berada pada interval 22,2-26,2. Sementara sebanyak 3 orang (5,88%) paling sedikit berada pada interval 30,4- 34,4 dan interval 14-18.

Penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui yaitu 12 dan 48, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, *mean ideal* variabel kondisi ekonomi orang tua adalah 30. *Standar deviasi ideal* adalah 6. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 5 kelas sebagai berikut:

Sangat Baik	: $X > M + 1,5 SD$
Baik	: $M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Cukup	: $M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Tidak Baik	: $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sangat Tidak Baik	: $X \leq M - 1,5 SD$

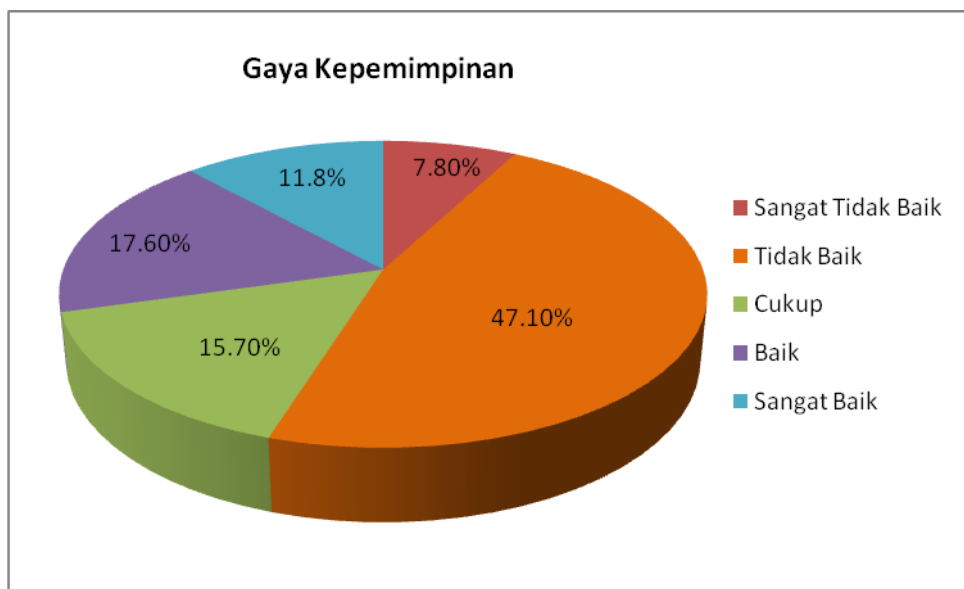
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan, adapun distribusi kecenderungan variabel Gaya kepemimpinan sebagai berikut

Tabel 6. Hasil Uji Kategorisasi Variabel Gaya Kepimpinan

No	Skor	Frekuensi	Persentase %	Kategori
1	> 39.0	6	11,8	Sangat Baik
2	34 - 39	9	17,6	Baik
3	28-33	8	15,7	Cukup
4	22-27	24	47,1	Tidak Baik
5	$\leq 21,0$	4	7,8	Sangat Tidak Baik
Total		51	100	

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan uji kategorisasi vaiabel gaya kepemimpinan di atas dapat digambarkan diagram pie pada gambar berikut.



Gambar 4.
Diagram Pie Kecenderungan Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 6 gambar 4 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan pada kategori sangat tidak baik sebanyak 4 orang (7,8%), kategori tidak baik sebanyak 24 orang (47,1%), kategori cukup sebanyak 8 orang (15,7%), kategori baik sebanyak 9 orang (17,6%) dan kategori sangat baik sebanyak 6 orang (11,8%). Dengan demikian, kecenderungan gaya kepemimpinan mayoritas responden menyatakan tidak baik.

2. Motivasi Kerja

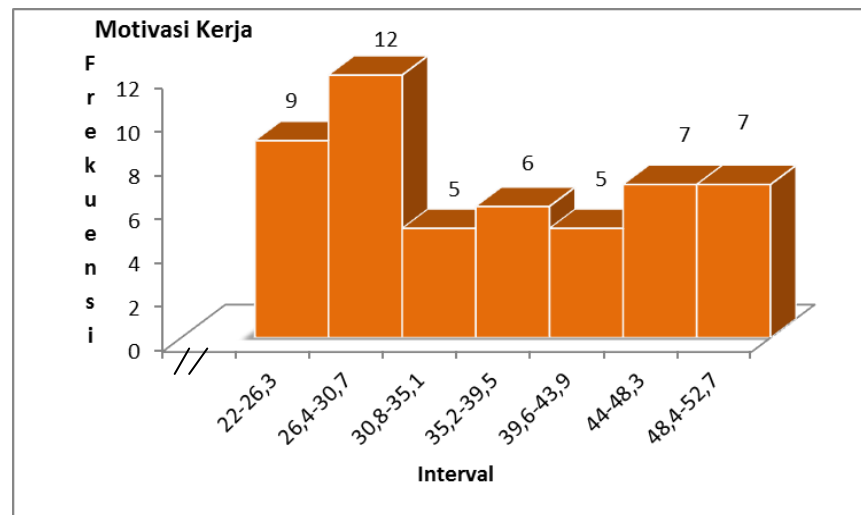
Data variabel motivasi kerja diperoleh melalui angket variabel motivasi kerja dengan 13 butir pertanyaan dan jumlah responden 51 orang. Berdasarkan data kondisi ekonomi orang tua yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 17.0 for windows* maka diperoleh skor tertinggi sebesar 5,00 dan skor terendah sebesar 1,00. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 3,549; median 3,00; modus 5,00 dan standar deviasi sebesar 1,285. Kemudian jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3.3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 51$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3.3 \log 51 = 6,35$ dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $52.00 - 22.00 = 30$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar 4,0. Tabel 8 disajikan tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	48.4 - 52.7	7	13.73%
2	44 - 48.3	7	13.73%
3	39.6 - 43.9	5	9.80%
4	35.2 - 39.5	6	11.76%
5	30.8 - 35.1	5	9.80%
6	26.4 - 30.7	12	23.53%
7	22 - 26.3	9	17.65%
Jumlah		51	100.00%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel motivasi kerja pada tabel 7 dapat digambarkan diagram pada gambar 6.



Gambar 6.

Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 8 gambar 6 dapat diketahui bahwa frekuensi variabel motivasi kerja paling banyak berada pada interval 26,4-30,7 sebanyak 12 orang (23,53%), sedangkan paling sedikit terletak pada interval 30,8-35,1 dan 39,-43,9 sebanyak 5 orang (9,80%). Sisanya berada pada interval 35,2 – 39,5 sebanyak 6 orang (11,76%), interval 44-48,3 dan 48,4-52,7 sebanyak 7 orang (17,73%), dan interval 22-26,3 sebanyak 9 orang (17,65).

Penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui yaitu 13 dan 52, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, *mean ideal* variabel motivasi kerja adalah 32,5. *Standar deviasi ideal* adalah 6,5. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 5 kelas sebagai berikut:

Sangat Baik	: $X > M + 1,5 SD$
Baik	: $M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Cukup	: $M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Tidak Baik	: $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sangat Tidak Baik	: $X \leq M - 1,5 SD$

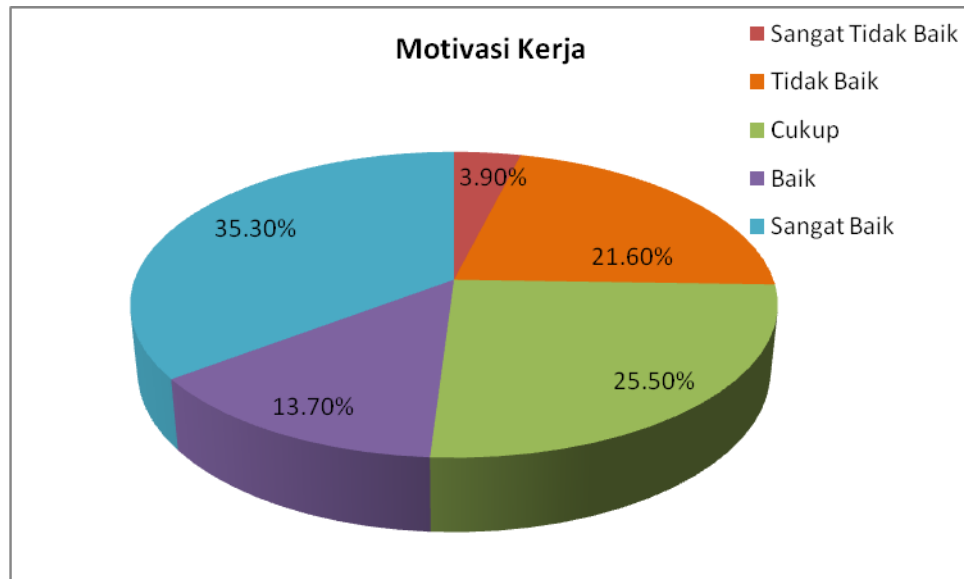
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan, adapun distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja sebagai berikut

Tabel 9.
Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

No	Skor	Frekuensi	Persentase %	Kategori
1	$> 42,3$	18	35,3	Sangat Baik
2	35.9- 42.3	7	13,7	Baik
3	29.3 - 35.8	13	25,5	Cukup
4	22.9 - 29.3	11	21,6	Tidak Baik
5	≤ 22.8	2	3,9	Sangat Tidak Baik
Total		51	100	

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel motivasi kerja di atas dapat digambarkan diagram pie pada gambar 7:



Gambar 7.
Diagram Pie Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 9 dan gambar 7 tersebut kecenderungan motivasi kerja mayoritas pada kategori sangat baik sebanyak 18 orang (35,3%). Selanjutnya pada kategori baik sebanyak 7 orang (13,7%), pada kategori cukup sebanyak 13 orang (25,5%), pada kategori tidak baik sebanyak 11 orang (21,6) dan pada kategori sangat tidak baik sebanyak 2 orang (3,9%). Dengan demikian kecenderungan motivasi kerja pegawai sebagian besar dalam kategori sangat baik.

3. Kinerja Pegawai

Data variabel kinerja pegawai diperoleh melalui angket dengan 12 butir pernyataan dan jumlah responden 51 orang. Berdasarkan data motivasi melanjutkan ke perguruan tinggi yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 17.0 for windows* maka diperoleh skor tertinggi sebesar 5,00 dan skor terendah sebesar 1,00. Hasil analisis menunjukkan

rerata (mean) sebesar 2,9804, median 3,00, modus 2,00 dan standar deviasi sebesar 1,19

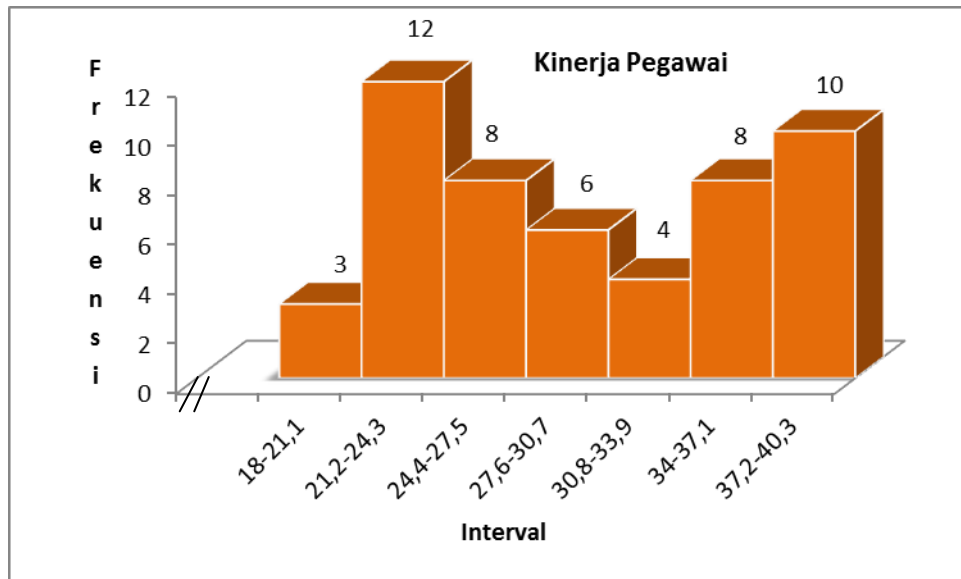
Selanjutnya jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3.3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 51$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3.3 \log 51 = 6,635$ dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $40 - 18 = 22$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar 3.1. Tabel distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel 10.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	37.2 - 40.3	10	19.61%
2	34 - 37.1	8	15.69%
3	30.8 - 33.9	4	7.84%
4	27.6 - 30.7	6	11.76%
5	24.4 - 27.5	8	15.69%
6	21.2 - 24.3	12	23.53%
7	18 - 21.1	3	5.88%
Jumlah		51	100.00%

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai di atas dapat digambarkan diagram pada gambar 8.



Gambar 8.
Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 10 dan gambar 8 menunjukkan bahwa mayoritas frekuensi variabel kinerja pegawai paling banyak terdapat pada interval 21,2-24,3 yakni sebanyak 12 orang (23,53%), dan paling sedikit berada pada interval 18-21,1 sebanyak 3 orang (5,88%). Sisanya berada pada interval 24,4-27,5 dan 34-37,1 masing-masing sebanyak 8 orang (15,69%), interval 27,6-30,7 sebanyak 6 orang (11,76%), interval 30,8–33,9 sebanyak 4 orang (7,84%), dan interval 37,2-40,3 sebanyak 10 orang (19,61%).

Penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui yaitu 12 dan 48 maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $Sd_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, *mean* variabel kinerja pegawai adalah 30, dan *standar deviasi ideal* adalah 6. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 5 kelas sebagai berikut:

Sangat Baik	: $X > M + 1,5 \text{ SD}$
Baik	: $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$
Cukup	: $M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$
Tidak Baik	: $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$
Sangat Tidak Baik	: $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

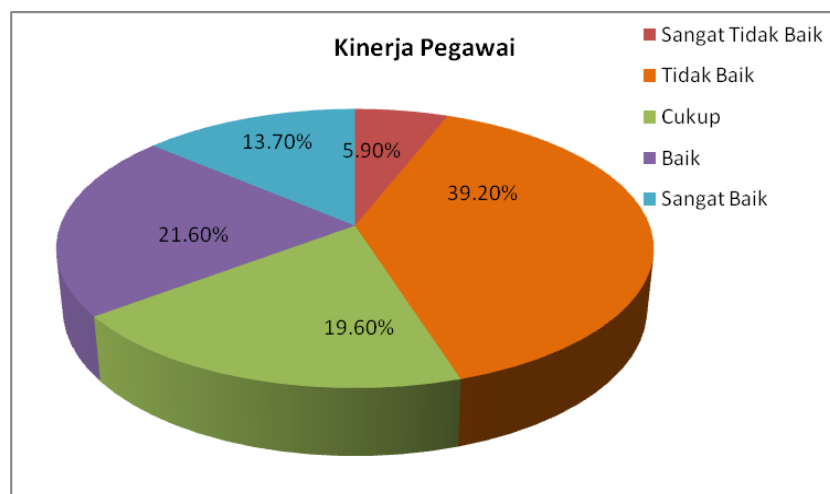
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan, adapun distribusi kecenderungan variabel kinerja pegawai sebagai berikut

Tabel 11.
Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai

No	Skor	Frekuensi	Persentase %	Kategori
1	$X > 39$	7	13,7	Sangat Baik
2	34- 39	11	21,6	Baik
3	28 - 33	10	19,6	Cukup
4	22 - 27	20	39,2	Tidak Baik
5	$X \leq 21$	3	5,9	Sangat Tidak Baik
Total		51	100	

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai di atas dapat digambarkan diagram pie pada gambar 9:



Gambar 9.
Diagram Pie Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 11 dan gambar 9 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebagian besar pada kategori tidak baik sebanyak 20 orang (39,2%). Selanjutnya yang kedua kinerja pegawai pada kategori baik sebanyak 11 orang (21,6%)%, kemudian kinerja pegawai pada kategori cukup sebanyak 10 orang (19,6%) sisanya pada kategori sangat baik sebanyak 7 orang (13,7%) sangat tidak baik sebanyak 3 orang (5,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecenderungan kinerja pegawai sebagian besar dalam kategori tidak baik.

B. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah korelasi *product moment*. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta.

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis menggunakan uji linearitas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak dan merupakan syarat digunakannya analisis regresi dan korelasi. Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinieran adalah nilai F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai F tabel dengan taraf

signifikansi 5% jika F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel maka pengaruh variabel linier. Hasil uji linieritas pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 12.
Hasil Uji Linieritas

Korelasi	F hitung	Signifikansi	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	1,006	0,472	Linier
$X_2 \rightarrow Y$	1,638	0,110	Linier

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Hasil uji linieritas pada tabel 12 dapat diketahui bahwa variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier. Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) bersifat linier dengan nilai signifikansi 0,472 (lebih besar dari 0,05). Hubungan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) bersifat linier, karena signifikasinya sebesar 0,110.

Selanjutnya apabila harga F yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga F tabel, dimana harga F hitung lebih kecil atau sama dengan harga F tabel pada taraf signifikansi 5%, maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Hasil uji linieritas pada penelitian ini juga menunjukkan untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) bersifat linear karena nilai F hitung lebih kecil dari harga F tabel ($1,006 < 2,00$), dan untuk

motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) bersifat linier karena nilai F hitung lebih kecil dari harga F tabel ($1,638 < 1,93$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel bebas dengan variabel terikat linier.

b. Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinieritas, menuntut bahwa antara variabel bebas tidak boleh ada korelasi yang sangat tinggi, yaitu apabila harga r hitung lebih besar 0,8. Untuk menguji multikolinieritas menggunakan korelasi *Product moment* guna menghitung korelasi antar variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Uji multikolinieritas dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi ganda. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,334	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,334	Non Multikolinieritas

(Sumber : Hasil olah data, 2014)

Hasil perhitungan diperoleh nilai r hitung sebesar 0,334 dan 0,334 nilai ini menunjukkan lebih kecil dari 0,8. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel bebas dalam model penelitian.

2. Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai dilakukan analisis korelasi *product moment*. Dengan menggunakan taraf signifikansinya 0,05. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka signifikan, sebaliknya bila nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka tidak signifikan. Ringkasan hasil korelasi *product moment* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 13.
Hasil Analisis Korelasi X_1 dengan Y

Variabel	r-hit	r-tab	sig
Gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja pegawai (Y)	0,545	0,279	0,000

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan tabel 13, maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0,545 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta.

b. Hipotesis Kedua

Untuk hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dilakukan dengan analisis korelasi *product moment*. Dengan menggunakan taraf signifikansinya 0,05. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka signifikan, sebaliknya bila nilai signifikansi

lebih dari 0,05, maka tidak signifikan. Ringkasan hasil korelasi *product moment* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 14.
Hasil Analisis Korelasi X_2 dengan Y

Variabel	r-hit	r-tab	sig
Motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y)	0,334	0,279	0,000

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0,334 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta.

c. Hipotesis Ketiga

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Pembuktian berdasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 5%, apabila nilai signifikansi yang diperoleh dari penelitian kurang dari 0,05, maka hipotesis tersebut diterima, begitu pula sebaliknya. Rangkuman hasil analisis korelasi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 15.
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Rhitung	R tabel	Sig	R ²
0,730	0,279	0,000	0,533

(Sumber: Hasil olah data, 2015)

Berdasarkan tabel 15, maka dapat diketahui hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta dengan nilai R hitung sebesar 0,730 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai pada pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi dan Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta.

C. Pembahasan

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari bahwa nilai r hitung sebesar 0,545 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05

($p < 0,05$). Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa kecenderungan variabel gaya kepemimpinan sebagian besar berada dalam kategori tidak baik dan variabel kinerja pegawai sebagian besar pada kategori tidak baik.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta sebagian besar responden menyatakan dalam kategori tidak baik sebanyak 24 orang (47,1%). Bahkan sebanyak 4 orang (7,8%) menyatakan sangat tidak baik. Hal ini berarti pegawai menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin belum sesuai dengan keinginan pegawai. Oleh karena itu, pemimpin perlu merubah gaya kepemimpinan yang sesuai dengan pegawai, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi aktivitas pegawai termasuk kinerjanya dalam perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka akan memberikan dampak positif kepada para pegawai yang dia pimpin, sehingga dapat terus meningkatkan kinerja pegawai tersebut ke arah yang lebih baik.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai

di lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta. Semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja pegawai begitu juga sebaliknya.

2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari nilai nilai r hitung sebesar 0,334 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Hasil analisis menunjukkan sebagian besar kecenderungan motivasi kerja pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta mayoritas pada kategori sangat baik sebanyak 18 orang (35,3%). Hal ini berarti pegawai telah memiliki motivasi kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai. Sementara motivasi kerja pada kategori baik sebanyak 7 orang (13,7%), pada kategori cukup sebanyak 13 orang (25,5%), pada kategori tidak baik sebanyak 11 orang (21,6) dan pada kategori sangat tidak baik sebanyak 2 orang (3,9%).

Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan penting dalam bekerja dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Hal ini dikarenakan motivasi kerja memegang penting dalam peningkatan kinerja pegawai suatu perusahaan.

Dengan demikian semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

3. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai R hitung sebesar 0,730 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja pegawai pada kategori tidak baik sebanyak 20 orang (39,2%). Sisanya memiliki kinerja pegawai pada kategori baik sebanyak 11 orang (21,6%)%, pada kategori cukup sebanyak 10 orang (19,6%), kategori sangat baik sebanyak 7 orang (13,7%) dan kategori sangat tidak baik sebanyak 3 orang (5,9%).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai perusahaan tersebut, semakin sesuai gaya kepemimpinan dengan budaya kerja perusahaan dan semakin baik

juga motivasi kerja pegawai tersebut maka semakin baik pula hasil kinerja pegawai tersebut di perusahaan tersebut.

Dengan demikian semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dan semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin berdampak positif pada kinerja pegawai di lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari bahwa nilai r hitung sebesar 0,545 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari nilai nilai r hitung sebesar 0,640 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai pada pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai R hitung sebesar 0,730 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

B. Implikasi

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka ada beberapa implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan tepat, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memimpin pegawainya dengan baik dan mampu menjadi contoh teladan bagi pegawainya akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka dengan sendirinya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu alat pengumpul data hanya menggunakan angket. Data akan lebih baik jika didukung oleh hasil observasi

dan wawancara dengan responden, karena dengan wawancara peneliti akan lebih memperoleh informasi yang akurat untuk penelitian.

D. Saran

Berdasarkan pembahasan, kesimpulan, di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemimpin perusahaan

Berdasarkan hasil olah data penelitian diketahui bahwa dari 51 subyek penelitian sebagian besar (47,1%) menyatakan gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan pada kategori tidak baik dan 7,8% menyatakan sangat tidak baik, sehingga pemimpin perusahaan hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan pegawai dengan cara mampu menjadi contoh teladan bagi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mengadakan *sharing* dengan para pegawainya agar mengetahui masalah-masalah yang dihadapi pegawai di perusahaan dan memberikan solusi yang terbaik secara musyawarah.

2. Bagi pegawai

Dari data penelitian diketahui bahwa sebagian besar kinerja pegawai pada kategori tidak baik yaitu sebesar 39,2% dan sebesar 5,9% pada kategori sangat tidak baik, sehingga pegawai hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan kemampuan dan kesadaran akan tanggungjawab atas pekerjaannya.

3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih mendalam tentang variabel gaya kepemimpinan secara lebih mendalam misalnya

dengan mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin mengingat gaya kepemimpinan masih dalam kategori tidak baik, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin H John and Russel E.A. 1993. *Human Resource Management, An Experiential Approach (Terjemahan)*. Singapore: Mc Graw Hill International Edition Singapore Mag Graw Hill Book Co.
- George dan Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational behaviour 4th edition (Terjemahan)*. Pearson. Prentice Hall.
- Gibson. James, L, Ivanchevich dan Donelly. 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Alih bahasa: Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Hamzah B. Uno. 2008. *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Ngalim Purwanto. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Malayu S.P Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Mulyasa. E. 2007. *Manajemen berbasis sekolah konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pamudji. 1993. *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Prawirosentono. 2001. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prasetyo B.. 2005. *Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan komitmen terhadap organisasi*. Jurnal Sosiohumanika.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja gratindo Persada.
- Robbins dan Coulter. 2002. *Management, 7th edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.,.

- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sainul. 2002. Komitmen dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kendari. *Tesis*, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta : Andi
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

ANGKET SEBELUM UJI COBA

Petunjuk Pengisian:

Bapak/Ibudiminta untuk menjawab semua pernyataan yang diberikan. Setelah membaca setiap kalimat, berilah tanda ceklist (√) pada pilihan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	Alternatif Respon			
		SS	S	TS	STS
Gaya Kepemimpinan					
1	Pimpinan di tempat anda bekerja bersikap baik, teliti, dan tegas				
2	Pimpinan anda bekerja dengan menunjukkan sikap bersahabat				
3	Pimpinan anda memberikan penjelasan ketika anda diberi tugas				
4	Pimpinan anda memberi kesempatan karyawannya untuk berpendapat				
5	Pimpinan anda di kantor mengawasi kinerja karyawannya secara langsung				
6	Pimpinan di tempat anda memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada karyawan dan meresponnya				
7	Pimpinan mengetahui dengan baik bagaimana harus bekerja				
8	Pimpinan anda di kantor mempunyai orang kepercayaan				
9	Pimpinan anda di kantor memberi motivasi kepada karyawannya				
10	Pimpinan menyetujui usulan atau pendapat dari karyawan				
11	Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya				
12	Pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggungjawab dilakukan oleh bawahannya..				
13	Pimpinan mempunyai sifat yang menyenangkan, misalnya suka bercanda dan mau membantu bila saya ada masalah				
14	Pimpinan memberi tugas sesuai dengan minat staffnya, misalnya bil ada pegawai yang mempunyai hobi menggambar maka stafnya ini diberi tanggung jawab membuat peta dan grafik				

NO	Pernyataan	Alternatif Respon			
		SS	S	TS	STS
Motivasi Kerja					
1	Pemberian keterangan atau penjelasan dari pimpinan kepada bawahan tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan menciptakan iklim kerja yang baik.				
2	Pimpinan mau memberikan nasehat atas persoalan yang dihadapi karyawan.				
3	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan				
4	Pemimpin saya memberikan hadiah kepada para staff supaya mereka selalu bersemangat kerja.				
5	Pemimpin saya memberi semangat bila target kegiatan program saya tercapai.				
6	Dengan adanya pemberian bonus, uang tunai, dan penghargaan dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang				
7	Dengan adanya pujian dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang.				
8	Kesungguhan pimpinan dalam melakukan komunikasi dengan pegawai, menambah motivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.				
9	Dengan menaikkan pangkat atau dikirim mengikuti pendidikan dan latihan lanjutan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik.				
10	Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja				
11	Pimpinan memperhatikan jaminan hari tua saya				
12	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya				
13	Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan				
14	pemimpin memberikan kesempatan diskusi tentang perkembangan perusahaan				

NO	Pernyataan	Alternatif Respon			
		SS	S	TS	STS
Kinerja Pegawai					
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan				
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan				
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan target dengan baik				
5	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan				
6	Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan				
7	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas departemen lain				
8	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan				
9	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan baru yang diambil perusahaan				
10	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja				
11	Saya memahami seluruh aturan dan petunjuk keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan				
12	Saya dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan orang lain serta memprioritaskan keselamatan kerja				

ANGKET PENELITIAN (SETELAH UJI COBA)

Petunjuk Pengisian:

Bapak/Ibudiminta untuk menjawab semua pernyataan yang diberikan. Setelah membaca setiap kalimat, berilah tanda ceklist (√) pada pilihan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	Alternatif Respon			
		SS	S	TS	STS
Gaya Kepemimpinan					
1	Pimpinan di tempat anda bekerja bersikap baik, teliti, dan tegas				
2	Pimpinan anda bekerja dengan menunjukkan sikap bersahabat				
3	Pimpinan anda memberikan penjelasan ketika anda diberi tugas				
4	Pimpinan anda memberi kesempatan karyawannya untuk berpendapat				
5	Pimpinan anda di kantor mengawasi kinerja karyawannya secara langsung				
6	Pimpinan di tempat anda memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada karyawan dan meresponnya				
7	Pimpinan anda dikantor mempunyai orang kepercayaan				
8	Pimpinan anda di kantor memberi motivasi kepada karyawannya				
9	Pimpinan menyetujui usulan atau pendapat dari karyawan				
10	Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya				
11	Pimpinan mempunyai sifat yang menyenangkan, misalnya suka bercanda dan mau membantu bila saya ada masalah				
12	Pimpinan memberi tugas sesuai dengan minat staffnya, misalnya bila ada pegawai yang mempunyai hobi menggambar maka stafnya ini diberi tanggung jawab membuat peta dan grafik				

NO	Pernyataan	Alternatif Respon			
		SS	S	TS	STS
Motivasi Kerja					
1	Pemberian keterangan atau penjelasan dari pimpinan kepada bawahan tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan menciptakan iklim kerja yang baik.				
2	Pimpinan mau memberikan nasehat atas persoalan yang dihadapi karyawan.				
3	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan				
4	Pemimpin saya memberikan hadiah kepada para staff supaya mereka selalu bersemangat kerja.				
5	Pemimpin saya memberi semangat bila target kegiatan program saya tercapai.				
6	Dengan adanya pujian dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang.				
7	Kesungguhan pimpinan dalam melakukan komunikasi dengan pegawai, menambah motivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.				
8	Dengan menaikkan pangkat atau dikirim mengikuti pendidikan dan latihan lanjutan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik.				
9	Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja				
10	Pimpinan memperhatikan jaminan hari tua saya				
11	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya				
12	Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan				
13	pemimpin memberikan kesempatan diskusi tentang perkembangan perusahaan				

NO	Pernyataan	Alternatif Respon			
		SS	S	TS	STS
Kinerja Pegawai					
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan				
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan				
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan target dengan baik				
5	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan				
6	Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan				
7	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas departemen lain				
8	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan				
9	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan baru yang diambil perusahaan				
10	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja				
11	Saya memahami seluruh aturan dan petunjuk keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan				
12	Saya dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan orang lain serta memprioritaskan keselamatan kerja				

DATA UJI COBA

Res	Data Uji Coba Variabel Gaya Kepemimpinan														JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	46
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	30
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	1	3	3	43
4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	30
5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	30
6	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	28
7	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	4	1	28
8	2	3	3	4	2	3	1	2	3	2	1	3	4	2	35
9	3	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	42
10	3	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	42
11	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	4	1	28
12	3	2	3	4	2	2	2	1	2	1	3	3	4	1	33
13	3	2	2	4	1	3	3	2	2	1	2	4	3	2	34
14	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	26
15	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	18
16	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	31
17	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	44
18	3	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	41
19	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	1	4	2	43
20	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	34
21	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	29
22	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	44
23	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	25
24	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	29
25	4	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	28
26	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	31
27	3	2	3	4	2	1	2	2	3	4	2	2	3	2	35
28	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	33
29	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	29
30	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41

Res	Data Uji Coba Motivasi Kerja														JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	49
2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	50
3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	53
4	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	30
5	3	3	4	2	2	2	3	2	4	2	4	4	4	4	43
6	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	45
7	2	1	2	4	1	3	2	1	2	2	1	2	3	2	28
8	4	3	3	4	4	2	2	2	1	2	4	4	2	4	41
9	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	33
10	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	41
11	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	3	2	24
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	48
14	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	46
15	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2	2	4	30
16	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	47
17	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	53
18	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	33
19	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	50
20	2	2	2	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	29
21	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	53
22	2	3	3	3	3	2	1	1	3	1	3	2	2	1	30
23	2	2	2	1	1	4	1	1	2	2	4	2	2	2	28
24	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	49
25	4	4	2	1	1	1	4	1	2	2	4	4	4	3	37
26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	33
27	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	33
28	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	33
29	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	29
30	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41

Res	Data Uji Coba Variabel Kinerja Pegawai												JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	26
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	39
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	26
6	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	25
7	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	24
8	2	3	3	4	2	3	1	2	3	2	1	3	29
9	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	34
10	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	39
11	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	22
12	3	2	3	4	2	2	2	1	2	1	3	3	28
13	4	2	2	4	1	3	3	2	2	1	2	4	30
14	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	22
15	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	2	18
16	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	27
17	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	40
18	3	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	4	35
19	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	40
20	4	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	31
21	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	23
22	4	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	37
23	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	23
24	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	22
25	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	23
26	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	27
27	3	2	3	4	2	4	2	2	3	4	2	2	33
28	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	28
29	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	25
30	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	35

HASIL UJI COBA Gaya Kepemimpinan

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	30.8667	43.844	.527	.880
Butir_2	31.5333	45.085	.625	.879
Butir_3	31.4000	44.041	.586	.878
Butir_4	30.6667	39.540	.747	.868
Butir_5	31.3667	42.447	.605	.876
Butir_6	31.1667	44.282	.506	.881
Butir_7	31.6000	48.869	-.016	.894
Butir_8	31.5000	39.707	.767	.867
Butir_9	30.8667	38.947	.693	.871
Butir_10	31.6333	39.068	.680	.872
Butir_11	31.3333	41.264	.727	.871
Butir_12	31.3667	48.447	-.002	.900
Butir_13	30.8667	40.257	.581	.878
Butir_14	31.5000	39.914	.746	.869

Motivasi Kerja

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	36.8000	80.717	.651	.919
Butir_2	37.1667	82.626	.594	.921
Butir_3	36.9000	78.507	.716	.917
Butir_4	37.0000	81.241	.495	.924
Butir_5	37.3333	77.954	.625	.920
Butir_6	37.4333	90.668	.020	.934
Butir_7	37.2333	75.013	.794	.914
Butir_8	37.1000	74.645	.782	.914
Butir_9	36.8667	77.913	.680	.918
Butir_10	37.1667	76.489	.769	.915
Butir_11	36.8000	77.959	.704	.917
Butir_12	36.6333	78.447	.815	.914
Butir_13	36.6667	78.851	.758	.916
Butir_14	36.7333	78.547	.701	.917

Kinerja Pegawai

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	12

Item-Total Statistics

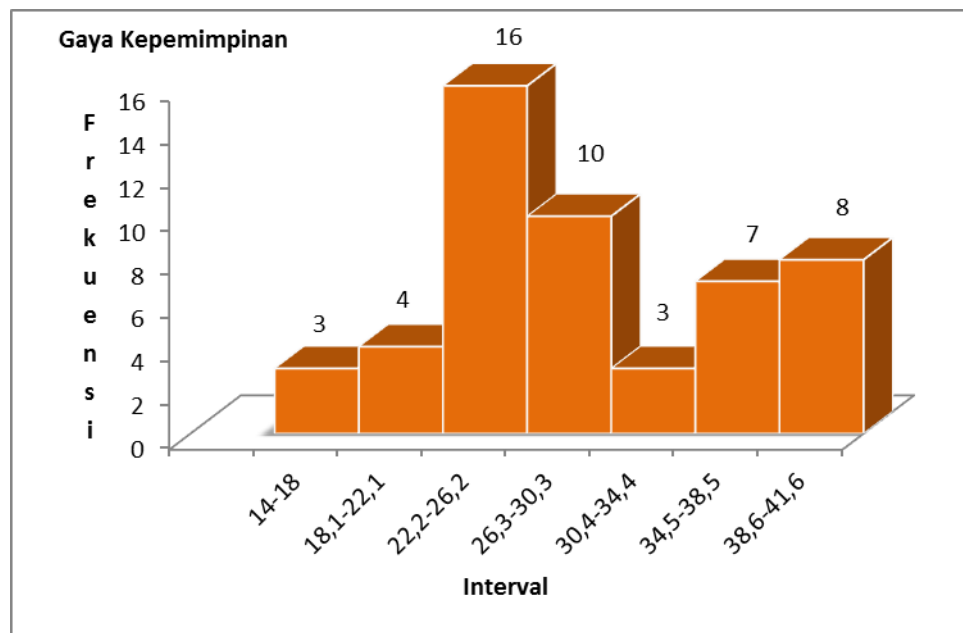
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	26.3667	33.689	.815	.884
Butir_2	27.0333	38.999	.596	.899
Butir_3	26.8667	36.878	.647	.894
Butir_4	26.2667	35.513	.615	.895
Butir_5	26.9667	34.516	.722	.889
Butir_6	26.3667	37.964	.384	.906
Butir_7	26.8333	36.971	.572	.897
Butir_8	27.0333	34.792	.720	.890
Butir_9	26.5000	35.914	.512	.902
Butir_10	27.1667	33.247	.724	.890
Butir_11	26.9000	36.783	.674	.893
Butir_12	26.5333	36.257	.653	.893

PERHITUNGAN KELAS INTERVAL

1. GAYA KEPEMIMPINAN

Min	14
Max	42
R	28
N	51
K	$1 + 3.3 \log n$
	6.635
≈	7
P	4.00
≈	4

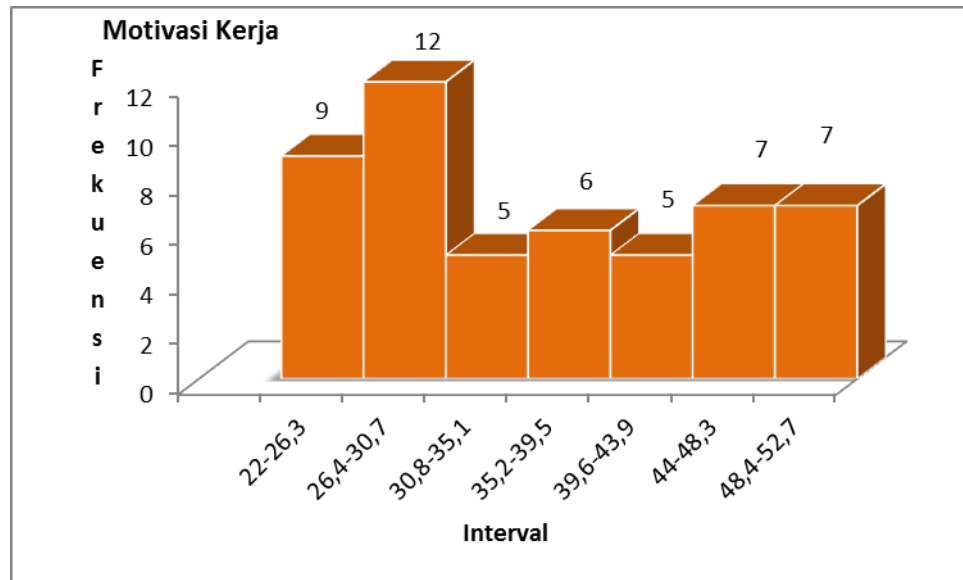
No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	38.6 - 42.6	8	15.69%
2	34.5 - 38.5	7	13.73%
3	30.4 - 34.4	3	5.88%
4	26.3 - 30.3	10	19.61%
5	22.2 - 26.2	16	31.37%
6	18.1 - 22.1	4	7.84%
7	14 - 18	3	5.88%
Jumlah		51	100.00%



2. MOTIVASI KERJA

Min	22
Max	52
R	30
N	51
K	$1 + 3.3 \log n$
	6.635
\approx	7
P	4.29
\approx	4.3

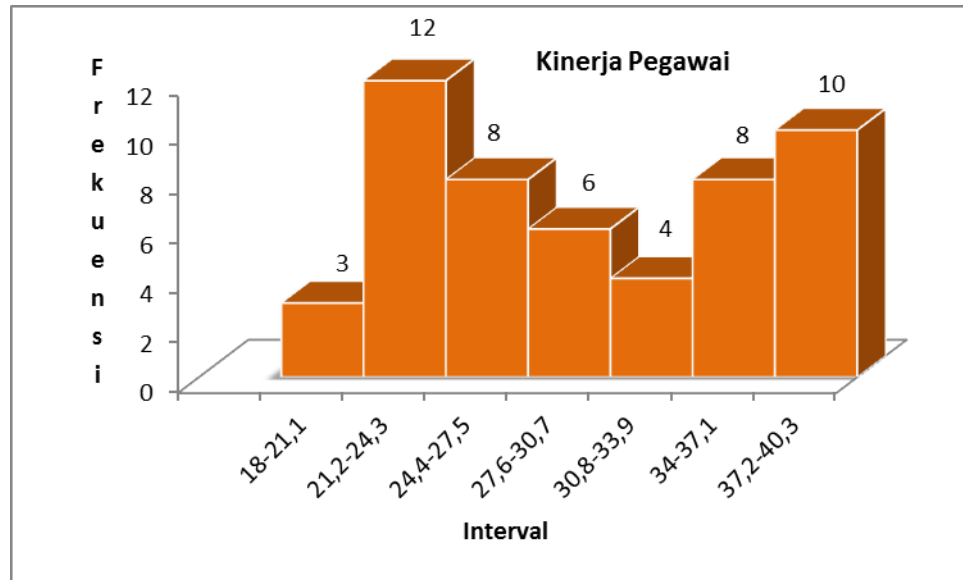
No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	48.4 - 52.7	7	13.73%
2	44 - 48.3	7	13.73%
3	39.6 - 43.9	5	9.80%
4	35.2 - 39.5	6	11.76%
5	30.8 - 35.1	5	9.80%
6	26.4 - 30.7	12	23.53%
7	22 - 26.3	9	17.65%
Jumlah		51	100.00%



3. KINERJA PEGAWAI

Min	18
Max	40
R	22
N	51
K	$1 + 3.3 \log n$
	6.635
\approx	7
P	3.14
\approx	3.1

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	37.2 - 40.3	10	19.61%
2	34 - 37.1	8	15.69%
3	30.8 - 33.9	4	7.84%
4	27.6 - 30.7	6	11.76%
5	24.4 - 27.5	8	15.69%
6	21.2 - 24.3	12	23.53%
7	18 - 21.1	3	5.88%
Jumlah		51	100.00%



RUMUS KATEGORISASI

Gaya Kepemimpinan

skor max	4	x	12	=	48
skor min	1	x	12	=	12
M teoritik	60	/	2	=	30.0
SD teoritik	36	/	6	=	6.0

Sangat Baik	: $X > M + 1,5 \text{ SD}$
Baik	: $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$
Cukup	: $M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$
Tidak Baik	: $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$
Sangat Tidak Baik	: $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

Kategori			Skor			
Sangat Baik	:	X	>	39.0		
Baik	:	33.0	<	X	≤	39.0
Cukup	:	27.0	<	X	≤	33.0
Tidak Baik	:	21.0	<	X	≤	27.0
Sangat Tidak Baik	:	X	≤	21.0		

Motivasi Kerja

skor max	4	x	13	=	52
skor min	1	x	13	=	13
M teoritik	65	/	2	=	32.5
SD teoritik	39	/	6	=	6.5

Sangat Baik	: $X > M + 1,5 \text{ SD}$
Baik	: $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$
Cukup	: $M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$
Tidak Baik	: $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$
Sangat Tidak Baik	: $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

Kategori			Skor			
Sangat Baik	:	X	>	42.3		
Baik	:	35.8	<	X	≤	42.3
Cukup	:	29.3	<	X	≤	35.8
Tidak Baik	:	22.8	<	X	≤	29.3
Sangat Tidak Baik	:	X	≤	22.8		

Kinerja Pegawai

skor max	4	x	12	=	48
skor min	1	x	12	=	12
M teoritik	60	/	2	=	30.0
SD teoritik	36	/	6	=	6.0

Sangat Baik	: $X > M + 1,5 \text{ SD}$
Baik	: $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$
Cukup	: $M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$
Tidak Baik	: $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$
Sangat Tidak Baik	: $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

Kategori		Skor			
Sangat Baik	:	X	>	39.00	
Baik	:	33.0	<	X	≤ 39.0
Cukup	:	27.0	<	X	≤ 33.0
Tidak Baik	:	21.0	<	X	≤ 27.0
Sangat Tidak Baik	:	X	\leq	21.0	

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency Table

Gaya_Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	4	7.8	7.8	7.8
	Tidak Baik	24	47.1	47.1	54.9
	Cukup	8	15.7	15.7	70.6
	Baik	9	17.6	17.6	88.2
	Sangat Baik	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	2	3.9	3.9	3.9
	Tidak Baik	11	21.6	21.6	25.5
	Cukup	13	25.5	25.5	51.0
	Baik	7	13.7	13.7	64.7
	Sangat Baik	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Kinerja_Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	3	5.9	5.9	5.9
	Tidak Baik	20	39.2	39.2	45.1
	Cukup	10	19.6	19.6	64.7
	Baik	11	21.6	21.6	86.3
	Sangat Baik	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Frequencies

Statistics

		Gaya_ Kepemim pinan	Motivasi_ Kerja	Kinerja_ Pegawai
N	Valid	51	51	51
	Missing	0	0	0
Mean		2.7843	3.5490	2.9804
Median		2.0000	3.0000	3.0000
Mode		2.00	5.00	2.00
Std. Deviation		1.18851	1.28552	1.19147
Minimum		1.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00
Sum		142.00	181.00	152.00

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya_ Kepemim pinan	Motivasi_ Kerja	Kinerja_ Pegawai
N		51	51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28.8824	36.2353	29.7059
	Std. Deviation	7.26264	8.87150	6.90013
Most Extreme Differences	Absolute	.156	.173	.107
	Positive	.156	.173	.107
	Negative	-.131	-.130	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.115	1.239	.767
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166	.093	.598

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS

Means (X1-Y)

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja_Pegawai * Gaya_Kepemimpinan	51	100.0%	0	.0%	51	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Gaya_Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1222.138	16	76.384	2.242	.024
		Linearity	707.770	1	707.770	20.773	.000
		Deviation from Linearity	514.368	15	34.291	1.006	.472
	Within Groups		1158.450	34	34.072		
	Total		2380.588	50			

Means (X2-Y)

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja_Pegawai * Motiv asi_Kerja	51	100.0%	0	.0%	51	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Motiv asi_Kerja	Between Groups	(Combined)	1690.160	20	84.508	3.672	.001
		Linearity	973.761	1	973.761	42.311	.000
		Deviation from Linearity	716.399	19	37.705	1.638	.110
	Within Groups		690.429	30	23.014		
	Total		2380.588	50			

UJI MULTIKOLINIERITAS

Correlations

Correlations

		Gaya_ Kepemim pinan	Motivasi_ Kerja
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.334*
	Sig. (2-tailed)		.017
	N	51	51
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.334*	1
	Sig. (2-tailed)	.017	
	N	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI KORELASI PRODUCT MOMENT

Correlations

Correlations

		Gaya_ Kepemim pinan	Motivasi_ Kerja	Kinerja_ Pegawai
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.334*	.545**
	Sig. (2-tailed)		.017	.000
	N	51	51	51
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.334*	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.017		.000
	N	51	51	51
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.545**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	51	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI KORELASI BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.513	4.81368

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1268.357	2	634.179	27.369	.000 ^a
	Residual	1112.231	48	23.171		
	Total	2380.588	50			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.954	3.427		1.445	.155
	Gaya_Kepemimpinan	.355	.099	.373	3.566	.001
	Motivasi_Kerja	.400	.081	.515	4.919	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai